



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH  
KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**



**UIN SUSKA RIAU**

**Oleh :**

**SAMIUN KASRI**  
**NIM. 11571100841**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2020**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH  
KOTA PEKANBARU**

Skripsi

Diajukan untuk memperoleh  
Sarjana ekonomi (SE)



**UIN SUSKA RIAU**

Oleh :

**SAMIUN KASRI**  
**NIM. 11571100841**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**



© Hak cipta ini dimiliki oleh UIN Suska Riau

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SAMIUN KASRI  
 NIM : 11571100841  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN  
 MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
 PADA KANTOR DINAS KOPERASI USAHA KECIL  
 MENENGAH KOTA PEKANBARU.

DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING

IRIEN V. ANGGRANI, SE, M.Si  
 NIP. 197511062007102003

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
 NIP. 196205121980031003

AINUN MARDIAH, SE, MM  
 NIP. 197811203 200604 2 001

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak seluruh atau sebagian karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: SAMIUN KASRI  
 : 11571100841  
 : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 : MANAJEMEN  
 : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
 KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH KOTA PEKANBARU.

HARI/TANGGAL UJIAN : SENIN 30 DESEMBER 2019

### PANITIA PENGUJI

#### KETUA

Ainun Mardiah, SE, MM  
 NIP.19781203 200604 2 001

#### MENGETAHUI

#### PENGUJI I

Ermansyah, SE, MM  
 NIP. 130 712 070

#### PENGUJI II

Ratna Dewi, S.Sos, M.Si  
 NIP.19811030 200710 2 004

1. Dilarang menyalin atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOPERASI USAHA KIECIL MENENGAH (UKM) KOTA PEKANBARU**

Oleh:

**SAMIUN KASRI**  
**11571100841**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kiecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru dalam penelitian berjumlah 32 orang dengan menggunakan metode sensus. Dengan ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.23. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kiecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru. Secara simultan variabel independen (Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) pada Pegawai Kantor Dinas Koperasi Usaha Kiecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,659 atau 65,9% berarti variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sementara sisanya 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

***Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai***



## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION TOWARDS PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE OFFICE OF THE CENTRAL KIECIL BUSINESS OFFICE (UKM) OF PEKANBARU CITY**

**By:**

**SAMIUN KASRI**

**11571100841**

*The purpose of this study was to determine the Factors that Influence the Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance at the Office of the Cooperative Office for Small and Medium Enterprises (UKM) in the city of Pekanbaru in a total of 32 people using the census method. With the provisions of data analysis in this study is quantitative using multiple linear regression methods and the data is analyzed using the SPSS V.23 program. Based on the results of this study indicate that Organizational Culture and Work Motivation significantly influence the performance of Employees in the Office of the Cooperative Office of Small and Medium Enterprises (UKM) Pekanbaru City. Simultaneously the independent variable (Organizational Culture and Work Motivation) has a significant effect on the dependent variable (Employee Performance) on Employees of the Pekanbaru City Small Business Cooperative Office (UKM). R Square value of 0.659 or 65.9% means the variable Employee Performance is influenced by Organizational Culture and Work Motivation while the remaining 34.1% is influenced by other variables not used in this study.*

**Keywords: Organizational Culture, Work Motivation and Employee Performance**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Salawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya saya dapat selesai mengerjakan tugas akhir ini dengan baik.
2. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda H. Sadri dan Ibunda Tocak yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Prof. Dr. KH Ahmad Mujahidin, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Drs .Dr. H. Muh Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
5. Ibu Dr. Hj. Leny Novianti, MS, SE, M. Si, Ak. selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Amrul Muzan, S.HI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.
7. Ibu Sahwitri Triandani, SE, MSi selaku Pembimbing Akademik (PA).
8. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, Msi, selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, Msi, selaku Dosen konsultasi proposal yang setia menyemangati dan membimbing saya dalam pelaksanaan proposal sebelum skripsi ini selesai.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Kepada Pimpinan serta Kepala Bagian dan seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

12. Teman seperjuangan yang berada dilingkungan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang selalu senantiasa membantu dan menyemangati saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Keluarga besar dan para sahabat sanak micin, lokal A Manajemen, MSDM C angkatan 2015 dan keluarga besar Jurusan Manajemen S1.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, AminYaa Rabbal Aalamin.

Pekanbaru, Oktober 2019

Penulis,

**SAMIUN KASRI**  
**NIM. 11571100841**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 tujuan dan Manfaat .....	7
1.4 Sisteamtika Penulisan .....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen .....	10
2.2 Pengertian Sumber daya Manusia .....	11
2.3 Kinerja Pegawai .....	11
2.4 Budaya Organisasi .....	22
2.5 Motivasi .....	33
2.6 Penelitian Terdahulu .....	43
2.7 Kerangka Pemikiran .....	43
2.8 Konsep Oprasional Variabel Penelitian .....	46
2.9 Hipotesis .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	48
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	48
3.3 Teknik Pengumpulan data .....	48
3.4 Populasi da sampel .....	49
3.5 Metode Analisis Data .....	50
3.6 Uji Kualitas Data .....	51
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	52
3.8 Uji Hipotesis .....	54
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI</b>	
4.1 Sejarah Singkat Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota pekanbaru .....	57
4.2 Visi dan Misi Koprasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru .....	58



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Bidang kerja Pegawai Dinas Koprasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru.....	59
---	----

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Responden .....	66
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	68
5.3 Uji kualitas Data .....	73
5.4 Uji Normalitas .....	76
5.5 Uji Asumsi Klasik .....	77
5.6 Analisis Data Penelitian .....	80
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	86

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran.....	92

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Kinerja PEGawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru Periode 2018 .....	3
Tabel 2.1	referensi Penelitian Terdahulu .....	43
Tabel 2.2	Definisi dan Indikator variable penelitian .....	46
Tabel 5.1	responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 5.2	responden berdasarkan umur .....	67
Tabel 5.3	responden menurut tingkat pendidikan .....	67
Tabel 5.4	responden Menurut Masa Bekerja .....	68
Tabel 5.5	rekapitulasi tanggapan responden budaya organisasi .....	69
Tabel 5.6	rekapitulasi tanggapan responden motivasi kerja .....	70
Tabel 5.7	rekapitulasi tanggapan responden kinerja pegawai .....	71
Tabel 5.8	uji validitas budaya organisasi .....	73
Tabel 5.9	uji validitas motivasi kerja .....	74
Tabel 5.10	uji validitas kinerja pegawai .....	75
Tabel 5.11	rekapitulasi Uji reliabilitas .....	77
Tabel 5.12	rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	78
Tabel 5.13	rekapitulasi Uji Autokorelasi .....	80
Tabel 5.14	nilai koefisien regresi .....	81
Tabel 5.15	hasil uji hipotesis secara parsial .....	83
Tabel 5.16	hasil uji hipotesis secara simultan .....	85
Tabel 5.17	hasil pengujian koefisien determinasi .....	88

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 5.1	Uji Normalitas .....	77
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	79

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi senantiasa membutuhkan pegawai dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Mengingat pegawai merupakan aset penting organisasi, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sehingga tercapainya kinerja yang baik tersebut tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut **Prawirisentono(2017; 4841)** kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diacapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Hasil kerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan/pegawai yang optimal adalah tidaklah mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan/pegawai didalam suatu organisasi/perusahaan **Brahmasari dan Prayetno,(2008;128)**.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan **Wibowo (2016;322)**

Budaya organisasi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Wirawan (2007), peran budaya organisasi terhadap organisasi dapat dilihat pada kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan semangat kerja pegawai.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) kota pekanbaru merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah kota pekanbaru yang berperan sebagai penyelenggara tugas dan urusan pemerintah di bidang koperasi dan usaha kecil menengah yang bertujuan memberdayakan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah di kota pekanbaru. Seperti halnya organisasi lain, Dinas Koperasi dan UKM membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mendukung dan mewujudkan tujuan organisasi

Permasalahan yang dihadapi Dinas Koperasi dan UKM berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah hasil kerja pegawai masih ada yang mengalami penurunan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, dan pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Tabel 1.1 : Laporan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru periode 2018**

NO	NIP	NAMA	NAMA PEMBAT PEJABAT	NIP PEMBAT PEJABAT	NAMA ATASAN PEMBAT PEJABAT	NIP ATASAN PEMBAT PEJABAT	TAMUL	RELAT GRP	ORIENTASI RELAKSIWIR	INTEGRITAS	KOMITMEN	DISIPLIN	KERASAHAN	KEBERHENTIWA
1	19730811198010001	ISRIUS	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	54,24	88	87	87	88	88	89
2	19730811198010001	YUNALIS	MUHAMMAD JAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD JAMIL	19730811198010001	2018	54,23	90	91	90	90	90	90
3	19730811198010001	FARUQI DABIR	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,86	87	87	88	88	88	88
4	19730811198010001	ESY PRATONO	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,28	85	85	85	85	85	85
5	19730811198010001	RIZKI PUTRA	ISRIUS	19730811198010001	MUHAMMAD JAMIL	19730811198010001	2018	44,31	87	87	87	87	87	87
6	19730811198010001	ISRIUS	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,80	90	90	90	90	90	90
7	19730811198010001	RIZKI PUTRA	ISRIUS	19730811198010001	MUHAMMAD JAMIL	19730811198010001	2018	52,74	82	82	82	82	82	82
8	19730811198010001	EMMAWELTER NUNGOLAN	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,46	85	85	85	85	85	85
9	19730811198010001	KURNIAWATI	ISRIUS	19730811198010001	MUHAMMAD JAMIL	19730811198010001	2018	52,74	82	82	82	82	82	82
10	19730811198010001	ZULGARWAN	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,11	91	91	91	91	91	91
11	19730811198010001	ISRIUS	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,77	88	88	88	88	88	88
12	19730811198010001	HAJIS SAGAH	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,31	88	87	87	87	87	87
13	19730811198010001	JAMIL NIKI	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52	83	83	83	83	83	83
14	19730811198010001	ISRIUS	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,63	84	84	84	84	84	84
15	19730811198010001	DIWANTI OKTARA	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,46	85	84	84	84	84	84
16	19730811198010001	ZULGARWAN	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,71	89	88	88	88	88	88
17	19730811198010001	DEWI CANDRA RENZIET	ISRIUS	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52	90	90	90	90	90	90
18	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,75	89	88	88	88	88	88
19	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,75	89	88	88	88	88	88
20	19730811198010001	ISRIUS	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,71	84	85	85	85	85	85
21	19730811198010001	ISRIUS	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	46	88	88	88	88	88	88
22	19730811198010001	ISRIUS	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,8	88	88	88	88	88	88
23	19730811198010001	ISRIUS	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,25	82	82	82	82	82	82
24	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,11	83	85	85	85	85	85
25	19730811198010001	ISRIUS	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,86	91	91	91	91	91	91
26	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,8	86	86	86	86	86	86
27	19730811198010001	ISRIUS	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,46	87	86	86	86	86	86
28	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	MUHAMMAD CAMIL	19730811198010001	2018	52,86	84	84	84	84	84	84

Sumber: kelembagaan Dinas Koperasi ,UKM Kota Pekanbaru 2018

Berdasarkan data yang diperoleh dari dinas koperasi dan UKM Kota Pekanbaru dapat dilihat bahwa sasaran kinerja pegawai masih ada mengalami penurunan. Data ini menggambarkan bahwa kinerja yang dilakukan pegawai belum begitu maksimal. Hal ini dalam jangka panjang akan berdampak pada sulitnya pengembangan usaha-usaha tersebut sesuai dengan harapan Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru.

Kinerja pegawai ditinjau dari segi motivasi akan dipengaruhi oleh dorongan akan kebutuhan dan keinginannya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah pada tindakannya. Pada umumnya dalam diri seseorang ada dua hal penting yang dapat memberikan motivasi atau dorongan untuk bertindak yaitu masalah kompensasi dan harapan. Kompensasi yaitu merupakan imbal jasa dari atasan kepada pegawainya melalui kontribusi yang telah diberikannya, sedangkan harapan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





yakni setiap orang akan memiliki sebuah harapan yang akan diperoleh setelah selesai melakukan suatu pekerjaan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan motivasi ini adalah masih rendahnya keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian pihak Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru seringkali memberikan tugas kepada para pegawai tanpa melihat latar belakang kemampuan pegawai, berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan. Ketidakmampuan dalam melihat karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai dapat mengurangi motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaannya.

Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru juga masih kurang memberikan perhatian berupa penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi di bidang masing-masing. Penghargaan yang dimaksud bukan sekedar pemberian insentif, namun penghargaan yang lebih kepada pemberian tanggung jawab dan pengakuan atas prestasi seorang pegawai. Hal ini juga dapat menurunkan motivasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM.

Masalah budaya organisasi dapat terlihat dari kurangnya kesetiaan pegawai kepada organisasi. Kondisi ini terjadi karena berbagai nilai, norma, dan aturan yang menjadi bagian dari budaya organisasi belum dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam bersikap dan berperilaku saat bekerja, serta belum dapat memberikan suatu keyakinan akan terpenuhinya berbagai harapan dan kepentingan pegawai pada saat tujuan instansi tercapai.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terdapat nilai-nilai budaya organisasi yang ada dalam Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru berdasarkan survei yang saya lakukan ialah berupa budaya artefak dan aktivitas. Budaya artefak adalah salah satu wujud budaya organisasi yang konkret yang merupakan hasil dari aktivitas, perbuatan dan karya suatu organisasi berupa benda benda-benda atau hal yang diraba, dilihat, dan didokumentasikan. Dalam hal ini wujud budaya organisasi artefak Kantor Dinas Koperasi dan UKM ialah: Visi dan Misi. Visi dari Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru terciptanya koperasi usaha kecil menengah sebagai pelaku utama kegiatan ekonomi kerakyatan dikota pekanbaru berbasis mekanisme yang berkeadilan, Misi: a) menjaga agar koperasi dan ukm tetap tumbuh dan berkembang dalam system perekonomian masyarakat, sehingga eksistensi dan perannya semakin berarti. b) meningkatkan profesionalisme para pengurus koperasi dan ukm sehingga mampu mengelola usaha secara lebih tepat guna dan lebih tepat sasaran, sehingga volume kegiatan usaha menunjukkan perkembangan positif dan memberikan nilai tambah, c) menciptakn iklim berusaha yang kondusif sehingga koperasi dan ukm dapat secara leluasa memasuki mekanisme pasar, sehingga tercipta kemitraan sejajar antara koperasi dan ukm dengan lembaga lainnya.

Sedangkan wujud budaya organisasi yang berupa aktivitas seperti: a) sebelum melakukan pekerjaan diwajibkan mengaji selama 15 menit, b) adanya kegiatan wirid pengajian yang dilakukan setiap hari jumat dan terdapat juga budaya organisasi yang kurang sopan adanya para pegawai

bersikap bersantai dalam melakukan pekerjaan yang seharusnya pekerjaan itu bisa terlesaikan pada saat tetapi selesai pada esok harinya dan adanya beberapa pegawai yang juga tidak tepat waktu masuk kantor baik itu pada waktu masuk pagi maupun pada saat jam pulang. Apabila tidak ada tindakan tegas dari Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru hal ini dapat menjadikan sebagai kebiasaan, yang kemudian berangsur menjadi lemah yang sudah terbentuk dilingkungan pegawai dan secara perlahan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di kemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru ?

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UsahaKecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha, Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru

#### 2. Manfaat penelitian

Setiap penelitian sangat diharapkan manfaatnya bagi semua pihak yang membacanya ataupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi pemerintah khususnya dinas Koperasi, usaha kecil menengah (UKM) kota pekanbaru
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian dengan topik yang sama

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi penulis, sebagai penerapan dan memperdalam ilmu dimasa atau dalam perkuliahan

### 1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa

bab. Berikut ini penjelasan tentang masing-masing bab :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu : budaya organisasi, motivasi, kinerja, Hipotesis, kerangka berfikir, variabel penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum instansi, struktur organisasi, dan aktivitas instansi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang meliputi analisis data penambahan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi obyek penelitian dan pihak lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan/*planning*, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengontrolan setiap sumber daya yang ada guna mencapai tujuan ataupun *goals* yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ada, dan efisien berarti dilaksanakan dengan benar dan terorganisir yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Manajemen dapat didefinisikan sebagai keterampilan atau seni dan ilmu (*art and science*). Ilmu itu sendiri bersumber dari pengetahuan yang lahir dari belajar, sedangkan seni bersumber dari jiwa yang lahir dari pengalaman, lingkungan dan keyakinan, yang bentuknya tidak dapat diuraikan, sehingga seni ini bersifat pribadi, dan setiap pribadi memiliki seni yang berbeda pula. Pengalaman telah membuktikan, bahwa perusahaan dengan sistem yang sama hasil yang dicapai akan berbeda jika dipimpin oleh pemimpin yang berbeda pula.

Dan menurut Simamora dalam Sinambela(2017;7) manajemen adalah proses penyalahgunaan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

## 2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

### 2.3.1 Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut (Hasibuan 2010;10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Dan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan serta merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mengatur pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional guna mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terprogram dan terpadu agar menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas.

## 2.3 Kinerja Pegawai

### 2.3.1 Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance yang merupakan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya kinerja bukan merupakan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya maju karya nyata kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kinerja adalah merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (**Kasmir; 2016; 182**).

Sedangkan menurut (**Wirawan; 2016; 5**) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan profesi dalam waktu tertentu.

menurut **Haynes dalam Sinambela (2017; 480)** kinerja berasal dari kata *performance*, *performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*enteries*): (1) masukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu kegiatan permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau meyenmpurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seorang atau mesin.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Prawirisentono(2017; 4841)** kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diacapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Dari definisi diatas, setidaknya terdapat empat elemen sebagai berikut; (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau kelompok. (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukann dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.

### 2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan dan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan masalah pekerjaannya secara benar.

#### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

#### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melaksanakan pekerjaan secara sungguh sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika

Karyawan atau pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan atau pegawai akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan- kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap suatu perusahaan atau organisasi.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan pekerjaan.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, saranadan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesam rekan kerja.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempanya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin ini dapat berupa tepat waktu dalam bekerja.

## 2.3.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil tidak jauh berbeda dengan karyawan atau di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan pegawai swasta. Hanya saja penilaian kinerja PNS diatur dalam peraturan perundangan-undangan pemerintah yang berlaku yang berlaku untuk seluruh pegawai negeri sipil diseluruh Indonesia. Sedangkan bagi pegawai swasta lebih banyak mengacu kepada peraturan kepegawaianya diperusahaan masing-masing.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut peraturan pemerintah penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS. Artinya yang dinilai adalah SKP yang telah dibuat dan disetujui oleh pimpinan dalam hal ini pejabat penilai, termasuk penilaian terhadap perilaku PNS dalam suatu periode tertentu.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai maka terdapat beberapa aspek penilaian kinerja yang perlu diketahui yaitu:

#### 1. Target

Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan. Artinya setiap beban pekerjaan yang ditentukan beberapa jumlah yang harus dicapai baik kuantitas maupun kualitasnya. Target ini penting untuk menilai prestasi kerja pegawai tercapai atau tidak dalam suatu periode tertentu.

#### 2. Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan suatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perilaku kerja ini merupakan tingkah laku pegawai dalam berbagai bidang yang mendukung peraturan dan ketentuan yang telah dibuat.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Rencana kerja

Rencana kerja tahunan adalah rencana yang memuat dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran program yang ditetapkan oleh instansi pemerintah.

### 4. Pejabat penilai

Pejabat penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon atau pejabat lain yang tentukan.

### 5. Atasan pejabat

Atasan pejabat penilai adalah suatu atasan langsung dari pejabat penilai. Maksudnya adalah pejabat-pejabat pembina kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang.

### 6. Pejabat pembina

Pejabat pembina kepegawaian adalah pejabat-pejabat pembina kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang;

1. Pengangkatan
2. Pemindahan
3. Pemberhentian

### 2.3.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti diharapkan dalam tercapainya prestasi kerja yang tinggi.

#### 1. Tujuan kinerja

Menurut **Wibowo dalam Sinambela (2017; 505)** tujuan merupakan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu.

Atau dengan kata lain tujuan dapat dinyatakan sebagai target, yang merupakan hasil yang dapat didapat secara kuantitatif dan dapat diukur antara lain sebagai pendapatan atas modal yang ditanam, hasil, proses, penjualan, tingkat pelayanan, pengiriman, pengurangan biaya, atau pengurangan tingkat penolakan atas penjualan (**Lijan Poltak Sinambela; 2017; 505**)

Adapun tingkat tujuan menurut **Wibowo dalam Sinambela (2017; 505)** :

- a. *Coporate level* (tingkatan penggabungan), dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai, dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b. *Senior management level*, dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. *Bussines unit funcitional* atau departemen level, dimana tujuan ditingkat ini dihubungkan dengan tujuan organisasi target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis fungsi atau departemen.
- d. Tingkat tim, dimana tujuan ditingkat tim dihubungkan dengan akuntabilitas dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. Tingkat individu, dimana tujuan ini dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual.

#### 2. Sasaran kinerja

Menurut **Wibowo dalam Sinambela (2017;510)** Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus didapatkan, dicapai, kapan, dan oleh siapa.

Sedangkan menurut **Furtwengler dalam Sinambela (2017; 501)** sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan kinerja, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan, berkomunikasi. Sebagai sasaran kinerja, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya: *the perfomers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja; *the action atau performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan *performer*; *a time element*, menunjukan waktu kapan pekerjaan dilakukan; *an*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan *the place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

### 2.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja, menurut Afandi (2018:89), yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
  1. Kuantitas hasil kerja
  2. Kualitas hasil kerja
  3. Efisien dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari dua indikator yaitu:
  1. Inisiatif
  2. Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
  1. Kepemimpinan
  2. Kejujuran
  3. Kreativitas

### 2.3.6 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Agama islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha agar bisa mencapaitujuan yang diinginkan, dan hasil usahanya itu sesuai dengan apa yang diusahakna. Hal ini terlihat dalam firman allah dalam (Surat An-Najm ayat 39):

لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakan Nya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Segala amal atau pekerjaan yang kita lakukan sesungguhnya untuk kitasendiri. Maka, dari itu, hendak lah kita melakukan yang terbaik untuk dapat mningkatkan kinerja kita. Karena jika tidak akan mendapatkan kebaikan yang kita inginkan .sesuai dengan firman Allah dalam (**Surat Al-Jasyiah ayat 15**):

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ تُرْجَعُونَ

Artinya: barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh. Maka itu adalah untuk dirinya sendiri, kemudian kepada tuhanlah kamu dikembalikan

## 2.4 Budaya Organisasi

### 2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut **Robbins dalam Torang(2016; 106)** Organisasi adalah suatu etentitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama. Selanjutnya Robbins menambahkan bahwa organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibat kan beberapa orang sebagai pelaksana tugas, yang di rancang untuk menjalankan tujuan bersama. Dan Robbins berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi/ arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang memebedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi dapat juga diartikan sebagai kebiasaan yang terus berulang- ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa organisasi adalah norma norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar bagi pemimpin dan staff/ anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Thompson dan Sticklan dalam Torang (2016; 106)** budaya organisasi menunjukkan nilai, *beliefs*, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil atau out-put organisasi.

Menurut **Phithi Sithi Amnuai dalam Tika (2014; 4)** budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah eksternal dan masalah integrasi internal.

#### 2.4.2 Bentuk-Bentuk Budaya organisasi

Menurut **Jeff Ccartwright dalam Torang (2016; 107)** ia membagi empat bentuk budaya yang dipandang sebagai siklus budaya, yaitu sebagai berikut:

1. *Monoculture*; individu atau kelompok berpikir sama sesuai dengan norma yang sama, dicirikan ekstrem (fanatik dan fundamentalis)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *Superordinate culture*; subkultur terkoordinasi (setiap individu bergerak dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, namun bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi). *Superordinate culture* merupakan bentuk ideal budaya organisasi. Perbedaan budaya menjadi akibat pemisah dan konflik atau sumber vitalis, kreativitas, dan energi.
3. *Divisive culture*; bentuk memecah belah karena setiap individu memiliki agenda dan tujuannya sendiri. Dalam model ini, organisasi ditarik ke arah yang berbeda. Gejala budaya ini adalah vandalisme, kejahatan. Inefisiensi, dan kekacauan.
4. *Disjunctive culture*; diindikasikan dengan pemecahan organisasi secara eksplosif atau menjadi unit budaya individual.

### 2.4.3 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya

- a. Berdasarkan proses informasi

**Robert e. Quin dan Michael R. Mcgrath dalam Tika; (2014;7)** membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut;

1. Budaya rasional

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja (efisiensi, prosuktivitas, dan keuntungan atau dampak).

#### 2. Budaya idieologis

Dalam budaya ini, pemerosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

#### 3. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemerosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim moral, dan kerja sama kelompok)

#### 4. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemerosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

#### b. Berdasarkan Tujuannya

**Talizuduhu Ndaraha dalam Tika (2014; 9)** membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya, yaitu :

1. Budaya organisasi perusahaan
2. Budaya organisasi publik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Budaya organisasi sosial

#### 2.4.4 Nilai (*value*) dan Keyakinan (*belief*) Dalam Budaya Organisasi

*Value* (nilai) dan *belief* (keyakinan) merupakan hal yang substansi dalam mendiagnosa budaya organisasi. Ada beberapa manfaat nilai (*value*) organisasi, yaitu:

1. Sebagai pedoman dalam berperilaku dalam mewujudkan misi organisasi
2. Sebagai sumber *power* dan *motivasi* dalam bertindak dan dipegang oleh setiap individu dalam organisasi
3. Merefleksikan dan memeperkuat budaya organisasi
4. Mengarahkan pengambilan keputusan dalam organisasi
5. Memudahkan pencapaian visi dalam mencapai misi

Semakin melibatkan personil dalam menciptakan *values* suatu organisasi, maka mereka semakin merasa memilikinya. Selanjutnya semakin sederhana, langsung dan mudah dipahami *values* yang diciptkan dan dibangun tersebut serta termotivasi dan diorganisasikan melaui *shared values*, maka semakin mempunyai keunggulan kompetitif yang lebih baik ( **Chatab dalam Torang; 2016; 115**)

Pemahaman terhadap nilai dimaksud untuk mengarahkan setiap orang dalam organisasi untuk mengubah keyakinannya serta mengidentifikasikan dan membangun tata nilainya sendiri. Apabila keyakinan dan nilai sudah tertanam pada diri masing-masing individu dalam organisasi, tentu akan memotivasi mereka dalam bertindak.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Chatab dalam Torang (2016; 115)** mendeskripsikan keyakinan (*beliefs*) adalah interpretasi dari proses berpikir secara tidak sadar, tentang apa yang kita percaya.

#### 2.4.5 Fungsi Budaya Organisasi

**Parsons dan Marton dalam Tika (2014; 13)** mengemukakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah memecahkan masalah-masalah pokok dalam proses *survival* suatu kelompok dan adaptasinya terhadap lingkungan eksternal serta proses integrasi internal.

Sedangkan menurut **Stephen P. Robbins dalam Tika (2014; 13)** membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Berperan menerapkan batasan
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi
5. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap para karyawan/pegawai.

#### 2.4.6 Persamaan dan Perbedaan Budaya organisasi

##### a. Perbedaan

menurut **Jeff Cartwright dalam Torang (2016;116)** ada 8 dimensi yang dapat menyebabkan perbedaan dalam budaya organisasi, yaitu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. manajemen style; traditional management style (*autoractic, remote, aggressive, ruthles, high profile, dan secretive*) dan moderen mangament style (*democratic, partivcipate, friendly, sympatheic, low profile, dan open*)
  2. bias: terjadi pada gaya kepemimpinan antara pria dan wanita antar etnis atau agama dan pandangan politiki
  3. Values ( *rationality, logical problem solving, creativity, organizing ability, relationship skills, caring dan sensitivity*)
  4. individualism; sifat individual ( *flexibility, individual responsibility, autonomy, personal initiative, personal development dan personal rewards*)
  5. change: perubahan dapat dilakukan melalui *fleksibel, adaptable, open minded, welcoming, optimistic, opportunist, proactive dan innovative*
  6. contstituency: budaya tradisional (monoculture) tertutup dengan pihak budaya modern (*western culture/Cosmopolitan*) terbuka dan toleran pada minoritas
  7. identity: diekspresikan dalam bentuk kode etik, *code of conduct*, kebijakan, dan standar operasional prosedur
  8. strategy
- b. kesamaan
- menurut **Jeff Cartwright dalam Torang (2106;117)**
- menggambarkan 7 dimensi kesamaan budaya organisasi, yaitu:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. *distictive*: setiap anggota dalam organisasi berbagi keyakinan, nilai-nilai dan kebiasaan agar terjadi konsensus
2. *statisfying*: setiap individu merasa memiliki dan merasa puas sebagai bagian dari anggota tim
3. *protective*: berbagai dalam hal kesehatan, keselamatan, dan keamanan anggota dalam organisasi
4. *inclusive/subjective*: setiap anggota tim diaktualisasikan tanpa melihat status
5. *intrucuctive*: mendorong self- skill dan kinerja
6. *continous*: konsistensi kebijakan dan tindakan, menjaga loyalitas setiap individu, dan jaminan terhadap harapan tim dalam organisasi.

#### 2.4.7 Perubahan Budaya Organisasi

Nilai bersama (*shared values*) merupakan dimensi budaya yang sifatnya abstrak dan sulit berubah. Di sisi lain norma perilaku organisasi (*organization behavior norm*) sifatnya tampak dan mudah berubah. Dalam perilaku norma organisasi memberikan penghargaan bagi anggota yang berprestasi dan memberi sanksi kepada mereka yang melanggar norma.

Selanjutnya **Victor S. L Tan dalam Torang (2016; 119)** menggambarkan empat tahapan model perubahan budaya organisasi, yaitu:

##### 1. *Culture Assesment*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada tahap ini dilakukan penilaian budaya serta mempertimbangkan budaya organisasi yang diinginkan. Budaya yang diinginkan harus mempertimbangkan faktor lingkungan internal dan eksternal

#### 2. *Culture Gap Analysis*

pada tahap ini di analisis kesenjangan yang terjadi antara budaya yang sudah terjadi dengan budaya organisasi yang diharapkan

3. *Influencing Culture Change*: perubahan pola pikir dengan cara mempengaruhi dan membentuk keyakinan, asumsi, dan nilai-nilai kemanusiaan di dalam organisasi

#### 4. *Sutaining The New Culture*: (melanjutkan budaya baru)

Melanjutkan budaya organisasi organisasi yang baru membutuhkan pengawasan dan perbaikan terus-menerus harus dilakukan dengan memperkuat perilaku aktual di tempat kerja. Keberlanjutan budaya organisasi yang baru ditentukan oleh nilai dan peran pimpinan dalam menjaga konsistensi kebijakan dalam aktivitas dan tugas sehari-hari

### 2.4.8 Langkah-Langkah Kegiatan Untuk memperkuat Budaya Organisasi

Adapun langkah-langkah kegiatan untuk memperkuat budaya organisasi menurut **Tika (2014;111)** yaitu;

1. Memantapkan nilai-nilai dasar organisasi
2. Melakukan terhadap anggota organisasi
3. Memberikan contoh atau teladan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Membuat acara-acara rutinitas
5. Memberikan penilaian dan penghargaan
6. Tanggap terhadap masalah eksternal dan internal
7. Koordinasi dan kontrol

### 2.4.9 Indikator Budaya Organisasi

**Anderson dalam Torang (2016;122)** membagi indikator budaya organisasi kedalam 10 indikator, yaitu

1. *style of leadrship*(gaya kepemimpinan)
2. *comuniccation patterns*(pola komunikasi)
3. *style of decision making*(gaya pengambilan keputusan)
4. *use of information*(penggunaan informasi)
5. *level of classifitation and privileges* ( tingkat klasifikasi dan hak istimewa)
6. *level of classifitaion and privileges*(tingkat klasifikasi dan hak istimewa)
7. *perfomance standars and expectations*( standar dan harapan kerja)
8. *consequencesof failure*(konsekuensi dari kegagalan)
9. *space/layout*(ruang/tataruang)
10. *norms and behavior*(norma dan prilaku)
11. *stories, traditions, rituals*( cerita, tradisi, ritual)
12. *heroes*
13. *symbols-brands, logo, motto, language, relics*( simbol-merek,logo, moto, bahasa, peninggalan)



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2.4.10 Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam

Budaya dalam pandangan islam sebagaimana dalam (Surah

Yunus ayat 47-49):

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا

يُظْلَمُونَ (47)

وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ (48) قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ 49

Artinya: 47.tiap-tiap umat mempunyai rassul; maka apabila

telah dating rasul mereka, keputusan Antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tdidak dianiaya. 48. Mereka mengatakan: “bilakah) dalangnya ancaman itu, jika memamng kamu orang yang benar?”. katakanlah: “aku tidak kuasa mendalangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkah apa yangdikehendaki Allah”. Tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah dating ajal mereka, maka mereka tidak mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak dapat (pula) mendahulukan (Nya).

Dari ayat diatas dapat disimpulkan, budaya organisasi ,mjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan, nilai norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerjasama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi.

## 2.5 Motivasi

### 2.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movore*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan, kata “*movore*” dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan “*motivation*” Yang berarti pemberian motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah, motivasi dipahami dengan pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut berkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihny. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Menurut **Robbins dalam Wibowo (2016; 322)** motivasi ini sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*), individu mencapai tujuan. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris sering di sepadankan dengan *motivation* yang berarti member motif, menimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti memberi motif. (Suwanto dan Priansa;2014;171)

Menurut **Robbins dan Counter dalam suwanto dan priansa(2014;171)** menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

### 2.5.2 Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut **suwanto dan priansa (2014;176)** adalah sebagai berikut:

#### 1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang di kembangkan maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum perlindungan, seksual dan lainnya.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Merupakan kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan juga tetapi mental, psikologikal dan intelektual.

c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.

d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh orang lain

e. Kebutuan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

## 2. Teori Kebutuhan Berprestasi McClland

McClland memperkenalkan tiga jenis motivasi yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi (*Needs for achievemen*)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Needs for achievement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung mengambil resiko. Kebutuhan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan peringkat standar, bergulat untuk sukses.

#### b. Kebutuhan Berafiliasi (*Needs affiliation*)

*Needs affiliation* merupakan kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau sesuatu yang merugikan orang lain.

#### c. Kebutuhan Akan Kekuasaan (*Needs for power*)

*Needs for power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang leksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain.

### 3. Teori ERG Clyton Alderfer

Clyton Alderfer memperkenalkan teori yang merupakan kelanjutan dari teori Maslow. Teori tersebut merupakan masukan bagi kelemahan dalam teori Maslow. Teori Alderfer dengan akronim

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“ERG”. Akronim dalam reori Aldelfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi)

R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain)

G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)

Berikut dijelaskan tentang ERG:

a. Kebutuhan eksistensi (*existence*)

Menyangkut penyediaan kebutuhan eksistensi material dari manusia. Kelompok ini menyangkut jenis-jenis yang dianggap oleh maslow sebagai kebutuhan fisik dan rasa keamanan.

b. Kebutuhan keterhubungan (*relatedness*)

Dorongan manusia untuk memelihara hubungan antar personal yang penting. Dorongan sosial dan status ini mendorong interaksi dengan orang lain. Kelompok kebutuhan ini selaras dengan apa yang di kemukakan maslow sebagai kebutuhan sosial dan penghargaan.

c. Kebutuhan penghargaan (*growth needs*)

Dorongan interaksi untuk perkembangan personal. Kelompok kebutuhan ini mencakup komponen-komponen intrinsik yang oleh maslow digolongkan sebagai kelompok kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

#### 4. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Herzberg dikembangkan dengan model dua faktor yaitu:

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## a. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lainialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalm karir, dan pengakuan orang lain.

b. Faktor *Hygiene* atau pemeliharaan

Faktor yang bersifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor pemeliharaan mencakup antara lain statu pegawai dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasanya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, teknik penyelesaian yang disediakn oleh para penyelia, kebijakan organisai, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dalam system imbalan yang berlaku.

## 5. Teori Penetapan Tujuan (goal setting teory)

Edwin locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yaitu:

- a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
- b. Tujuan-tujuan mengatur upaya
- c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
- d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 6. Teori Harapan Victor H. Vroom

Teori ini menyatakan bahwa jika pegawai menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperoleh yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh yang diharapkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

## 2.5.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Afandi (2018; 24) yaitu:

## 1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minum, perumahan, udara, dana sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

## 2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme

## 3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan harga diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya

## 4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

### 2.5.4 Tipe-Tipe Motivasi

#### a. Motivasi dalam diri

Menurut **Afandi (2018;28)** motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dari dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Yang termasuk dalam motivasi diri adalah:

1. Persepsi seseorang mengenali diri sendiri
2. Kharga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

#### b. Motivasi luar diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak diluar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat, didalam aktivitas kerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yang termasuk motivasi luar diri adalah”

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

### 2.5.5 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan dari motivasi kerja menurut (Afandi; 2018; 27)

yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan/pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan/pegawai
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan/pegawai
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
5. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan/pegawai
6. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan/pegawai
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan/pegawai terhadap tugas-tugasnya
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 2.5.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Afandi (2018; 29) membagi dimensi dan indikator motivasi

kerja menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja

- b. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan dari atasan
3. Pekerjaan itu sendiri

### 2.5.7 Motivasi Dalam Pandangan Islam

Pandangan islam tentang motivasi kerja disebutkan dalam Al-Qur'an dan sunah nabi, untuk memotivasi diri untuk berusaha, tidak cukup iman saja, tapi juga disertai amal soleh, kerja dan actin. Cakupan ini disampaikan dalam Al-Qur'an surah **Al-Ashar ayat 1-3:**

وَالْعَصْرِ (١)  
إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢)  
إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ )

Artinya: Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehati menasehati menetapi kesabaran.

Surat ini menerangkan bahwa manusia yang tidak dapat menggunakan masanya dengan sebaik-baiknya termasuk golongan orang-orang yang merugi.

Dan Allah menyuruh atau memerintahkan agar kita selalu mencari karunianya dimuka bumi ini, hal ini disebutkan dalam Al-Qur'an surah **Al-Jumu'ah ayat 10:**

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ  
Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah

kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung

## 2.6 Penelitian Terdahulu:

beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya :

**Tabel 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Syafitri Diah Kusumawati (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Regional1 Badan Kepegawain Negara Yogyakarta	Budayan Organisasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Regional1 Badan Kepegawain Negara Yogyakarta



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2	Fit Avian Putra (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang	Motivasi Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besaran pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang
3	Mohamad Arie Haryadi (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Pelabuhan ratu Kabupaten Suka Bumi	Budaya Organisasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y0)	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
4	Kisro Edy dan Iwan Zulfikar (2010)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Bandar Lampung	Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas perhubungan bandar lampung

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan penulis, sesuai apa yang dikatakan (kasmir; 2016; 189) untuk mencapai kinerja yang baik hasil maupun perilaku kerja, suatu instansi harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yang mempengaruhi kinerja merupakan budaya organisasi dan motivasi kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

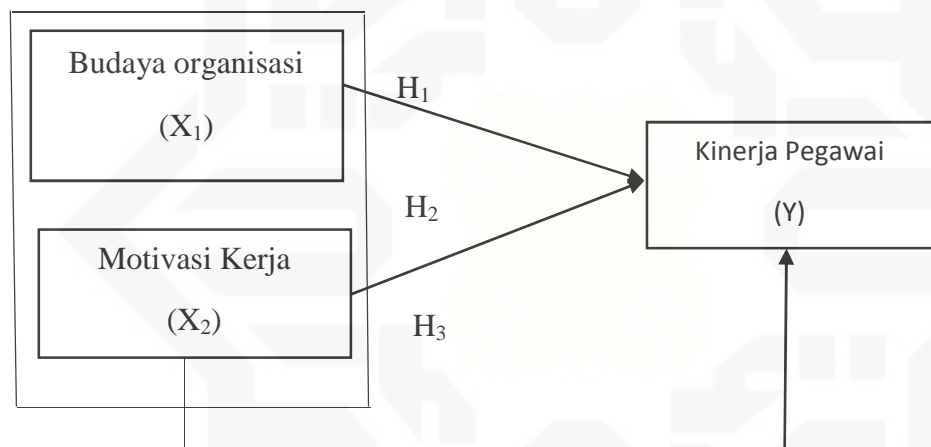
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tinjauan dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, dalam kerangka pemikiran terdapat beberapa variabel diantaranya : budaya organisas, motiassi kerja dan kinerja pegawai.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran**



*Gambar 2.1* Kerangka pemikiran penelitian pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi Kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja pegawai ( $y$ )

Sumber: (Kasmir 2016)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel yang akan diteliti dibedakan menjadi dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat ( *depedent variabel* ).

Variabel bebas (X) adalah:

1. Budaya organisasi ( $X_1$ )
2. Motivasi ( $X_2$ )

Sedangkan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja

## 2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tablel 2.2 definisi dan indikator variabel penelitian

No	Variabel penelitian	Indikator Variabel	Skala
1	Kinerja (Y) adalah merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir; 2016; 182).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efisien dalam melaksanakan tugas</li> <li>2. Inisiatif</li> <li>3. Ketelitian</li> <li>4. Kejujuran</li> </ol> (Pandi Afandi, 2018:89)	Likert
2	budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah eksternal dan masalah integrasi internal. Phithi Sithi Amnuai dalam Tika (2014; 4)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pola komunikasi</li> <li>2. pengambilan keputusan</li> <li>3. standar dan harapan kerja</li> <li>4. konsekuensi dari kegagalan</li> <li>5. norma dan perilaku</li> <li>6. cerita, tradisi, ritual)</li> <li>7. simbol merek, logo, moto, bahasa, peninggalan</li> </ol> Anderson dalam Torang (2016;122)	likert
3	Motivasi ( $X_2$ ) berasal dari bahasa latin <i>movere</i> yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata <i>movere</i> , dalam bahasa Inggris sering di sepadankan dengan <i>motivation</i> yang berarti member motif, menimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti member motif. (suwanto dan priansa;2014;171)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. dimensi ketentraman <ol style="list-style-type: none"> <li>a. balas jasa</li> <li>b. kondisi kerja</li> <li>c. fasilitas kerja</li> </ol> </li> <li>2. dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin <ol style="list-style-type: none"> <li>a. prestasi kerja</li> <li>b. pengakuan dari atasan</li> <li>c. pekerjaan itu sendiri</li> </ol> </li> </ol> Afandi (2018;29)	likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono; 2010;93). Jadi berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru

$H_2$  : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru

$H_3$  : Diduga budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Pekanbaru dengan objek penelitian pada kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru. Jl. Teratai No. 83 telp/fax (0761)21462 Pekanbaru

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan peneliti ini menurut (Narimawati; 2008;98) adalah

##### a. Data primer

Data primer yaitu data yang berasal dari sumber asli atau data pertama. Data tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau dalam bentuk file, Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknik responden.

##### b. Data skunder

Data skunder yaitu data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan

#### 3.3 Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Wawancara (interview) yaitu, proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden.( **sanusi; 2011;105**)
- b. Kuesioner (angket) yaitu, suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.(**Sugiono; 2014;199**)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut (**Sugiono; 2014;115**) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.

Dimana populasi yang akan peneliti ambil dalam penelitian ini adalah pimpinan beserta pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. mengingat populasi di Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru jumlahnya yaitu 32 orang atau kurang dari seratus (100), maka yang di jadikan responden dalam penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru. Dengan menggunakan metode sensus.

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 1. Analisis Linear Berganda

Dalam menganalisa data ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Dengan regresi linear berganda ini, keeratan atau kuat tidaknya hubungan (kuat, lemah, atau tidak ada hubungan sama sekali) antara variabel-variabel tersebut dapat di ketahui.

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen di tunjukan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Budaya organisasi

$X_2$  = Motivasi kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

Oleh karena itu data yang di peroleh bersifat kuantitatif, maka penulis menggunakan alat analisis yaitu program SPSS dan memberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beberapa kategori dalam penilaian. Kategori yang di gunakan berdasarkan skala *likert*, dimana responden di minta unuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah di tetapkan sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) di beri niali 5
2. Setuju (S) di beri nilai 4
3. Netral (N) di beri nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) di beri niali 1

Untuk pertanyaan yang negatif penilaian di lakukan dengan cara sebaliknya, seperti pertanyaan alternatif jawaban sangat setuju di beli nilai 5 dan untuk sangat tidak setuju di beri nilai 1.

### 3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas dan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang di pakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. (Umar, 2008:54)

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corected Item to Total Corelation* atau nilai  $r_{hitung}$  harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika  $r_{hitung}$  lebih



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecil dari 0.3. berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0.60$ .

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendeteksi normal atau tidaknya. Jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat di gunakan jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan. **Husein Umar (2008:77)**. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah di temukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinieritas. **Husein Umar (2008: 80).**

## c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas di lakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda di sebut heteroskedastisitas. Model regresi baik adalah model yang heteroskedastisitas. **Husein Umar (2008:82).**

## d. Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linierterdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson(WD). **Husein Umar (2008:84).**



### 3.8 Uji Hipotesis

#### a. Uji Alternatif Parsial (Uji T)

Menurut **Ghozali (2011)** uji T di gunakan untuk mrnunjkan seberapa jauh satu variabel independen dsalam menerangkan variabel dependen penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independensecara individu terhadap variabel dependen,dimana tingkat signifikan di tentukan sebesar 5% dengan variabel degree of fredom (df) =n-k.

#### b. Uji Alternatif Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan niali variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F, Uji F atau AOVA di lakukn dengan membandingkan tingkat signifikan yang ditetapkan untuk penelitian dalam probability value dari hasil penelitian (**Ghozali, 201**)

#### c. Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefesien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefesien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadapvariabel dependen semakin besar adjusted  $R^2$  suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted  $R^2$  yang telah di sediakan adalah antar 0 dan

sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted  $R^2$  bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0(nol). **(Ghozali : 2011).**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM INSTANSI

#### 4.1 Sejarah Singkat Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru

Kantor Dinas dan UKM Kota Pekanbaru didirikan Berdasarkan Keputusan Menteri Perdagangan Koperasi Nomor 589/KP/1979 Tepatnya pada tanggal 03 Oktober 1979, pada tanggal 03 Januari 1981, Oleh Kepala Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru dan Melantik Kepala Kantor Dinas Koperasi dan UMKM yang di angkat berdasarkan Keputusan Menteri Perdagangan dan Koperasi Nomor 124/KP/1980 pada Tanggal 10 April 1980 Dalam suatu Upacara resmi. Berdasarkan Keputusan Menteri Perdagangan dan Koperasi Nomor 355/KP/IX/1980 pada Tanggal 08 September 1980 klasifikasi Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru adalah memakai type B.

Pada Mulanya Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru Terletak di Jl. Setia Budi No. 27. Pada Tanggal 07 Oktober 1991 Pindah Menempati Gedung lama Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru di Jl. Teratai No 83 A Kota Pekanbaru sampai sekarang.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### 4.2 Visi dan Misi Dinas Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru

##### 1. Visi

Terciptanya Koperasi Usaha Kecil dan Menengah sebagai pelaku utama kegiatan ekonomi kerakyatan di Kota Pekanbaru berbasis mekanisme pasar yang berkeadilan.

##### 2. Misi

- a. Menjaga agar Koperasi dan UKM tumbuh dan berkembang dalam sistem perekonomian masyarakat, sehingga eksistensi dan perannya berarti.
- b. Meningkatkan Profesionalisme para pengurus Koperasi dan UKM sehingga mampu mengelola usaha secara lebih tepat guna dan lebih tepat sasaran, sehingga volume kegiatan usaha menunjukkan perkembangan positif dan memberi nilai tambah.
- c. Meningkatkan Iklim berusaha yang kondusif sehingga Koperasi dan UKM dapat secara leluasa memasuki mekanisme pasar, sehingga tercipta kemitraan sejajar antar Koperasi dan UKM dengan lembaga perekonomian lainnya.
- d. Menciptakan landasan yang kuat dan mendapat kepercayaan masyarakat kepada Koperasi dan UKM sebagai pelaku utama kegiatan ekonomi kerakyatan yang memberikan jaminan kehidupan masa depan yang layak.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4.3 Bidang Kerja Pegawai Dinas Koperasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru.

Struktur organisasi Dinas Koperasi dan ukm kota Pekanbaru dapat dilihat bagian-bagiannya sebagai berikut:

##### 4.3.1 Kepala Dinas

###### Tugas dan wewenang antara lain :

Keperumusan kebijakan teknis dibidang Koperasi dan UKM, penyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum, penyusunan rencana kerja, pemantuan dan evaluasi, pembinaan dan pelaporan, penyelenggara urusan pemantausahaan dinas, pelaksanaan tugas-tugas lain.

##### 4.3.2 Sekretaris

Penyusunan program kerja dinas, penyelenggraan pelayanan administrasi, keunagan, kepegawaian, tata persuratan, perlengkapan, umum dan rumah tangga. Pelaksanaan koordinasi pelayanan administrasi dinas, pengkoordinasian rapat dinas dan keprotokolan, pengkoordinasian laporan tahunan, pengkoordinasian kebersihan, keindahan dan ketertiban kantor, pelaksanaan tugas-tugas lain.

###### Beberapa Subbagian antara lain:

a. Sub Bagian Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan.

Perencanaan program kerja sub bagian umum (kepegawaian, umum, perlengkapan), penyelenggaraan pelayanan administrasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sub bagian umum ((Kepengawain, Umum, dan Perlengkapan), pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bagian Umum (Kepengawain, Umum dan Perlengkapan), pelaksanaan tugas-tugas lain.

#### b. Sub Bagian Keuangan

pembagian tugas kepada bawahan, pemberian petunjuk kepada bawahan, penyusunan program kerja, pengumpulan data dan informasi, pengendalian dan pelaporan, pengumpulan petunjuk teknis, perumusan rencana kerja, penyusunan tidak lanjut laporan pelayanan, perencanaan program kerja Sub Bagian Keuangan, pelaksanaan verifikasi, penyiapan surat perintah membayar, pelaksanaan akuntansi dinas, pemeriksaan pekerjaan bawahan, pembuatan konsep pedoman dan petunjuk teknis, pengevaluasian tugas, pelaporan pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas-tugas lain.

### 4.3.3 Sub Kelembagaan

Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan rencana program, penyiapan rencana program kelembagaan, penjabaran kebijakan dan petunjuk teknis, pengembangan koperasi, UKM, penyiapan kerja sama dengan unit kerja lain dan instansi terkait, penyiapan perumusan pembinaan evaluasi bidang koperasi dan UKM, serta mengevaluasi kegiatan kelembagaan koperasi dan UKM, penyajian data keragaan koperasi dan UKM, pelaksanaan tugas-tugas lain.

Bidang kelembagaan terdiri dari:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Seksi Legalitas dan Perizinan

Penyiapan bahan dan peralatan kerja, perumusan pedoman terhadap pelaksanaan kegiatan pembinaan kelembagaan koperasi dan UKM, penyusunan penyajian keragaan koperasi dan UKM, pelaksanaan pemberian serta meneliti permohonan pengesahan badan hukum koperasi dan perubahan anggaran dasar koperasi, perizinan UKM, monitoring dan evaluasi tentang kelembagaan koperasi, pembinaan rapat anggota koperasi dan UKM, pelaksanaan tugas lain-lain.

- b. Seksi Pendataan

Penyiapan bahan dan peralatan kerja, pelaksanaan evaluasi pelaksanaan tugas, pelaksanaan kegiatan pendataan dalam rangka pengembangan koperasi dan UKM, pelaksanaan kegiatan pendataan dalam rangka penyediaan data KUMKM secara akurat, pelaksanaan tugas lain-lain.

- c. Seksi Akuntabilitas

Penyiapan bahan dan peralatan kerja, pembinaan koperasi dan UKM, penjabaran kebijakan teknis kegiatan koperasi dan UKM, pelaksanaan tugas-tugas lain.

#### **4.3.4 Bidang Promosi, Pengembangan Usaha dan Sarana Prasarana**

Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan rencana dan program operasional pembinaan Koperasi dan UKM, pengkoordinasian,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembinaan dan perumusan penyusunan pedoman penyuluhan tentang kebijakan kelembagaan dan usaha, pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan serta monitoring pelaksanaan perkembangan pembinaan kelembagaan dan usaha bagi koperasi dan UKM, pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan penyusunan laporan dan perumusan evaluasi hasil telaahan permohonan bantuan untuk pengembangan usaha koperasi dan UKM, pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan pelaksanaan tugas bidang promosi dan pengembangan sarana prasarana Koperasi dan UKM, pelaksanaan tugas lain-lain.

Bidang Promosi, Pengembangan, Usaha dan Sarana Prasarana terdiri dari:

- a. Seksi Promosi

Penyusunan program kerja, penyuluhan, penyajian keragaan Koperasi dan UKM bidang promosi, petunjuk teknis pembinaan usaha dan kelembagaan Koperasi dan UKM, pemberian rekomendasi UKM, analisa dan evaluasi laporan kegiatan kelembagaan Koperasi dan UKM, memfasilitasi koperasi dan UKM dalam mempromosikan produknya, pelaksanaan tugas lain-lain.

- b. Seksi Pengembangan Usaha dan Investasi

Penyusunan program kerja, penyusunan rencana dan program pengembangan usaha dan investasi Koperasi dan UKM,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penyusunan dan penyajian keragaan Koperasi dan UKM, pemberian rekomendasi Koperasi dan UKM, pelaksanaan tugas lain-lain.

c. Seksi Srana dan Prasarana

Penyiapan bahan dan peralatan kerja, penyusunan program kerja, penyediaan sarana dan prasarana yang berbasis IT bagi Koperasi dan UKM, pengkoordinasian dengan unit kerja lain, penginventarisasian permasalahan dan penyiapan bahan petunjuk pemecahan masalah, penyediaan dokumen yang diperlukan oleh pemimpin, pengendalian, pengawasan, pembinaan, evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan tugas-tugas lain.

#### 4.3.5 Bidang Fasilitas, Pengawasan dan Pengembangan Kapasitas

Pengkoordinasian, fasilitasi, pembinaan dan perumusan data serta pengolahan, analisis, penyajian dan penyusunan laporan program pembiayaan dan jasa keuangan Koperasi dan UKM pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan pengumpulan data serta mengolah dan menganalisa, menyajikan dan menyusun program kegiatan penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan, penyusunan dan pengembangan kurikulum, silabi serta metode pelatihan dan penyuluhan, pengkoordinasian, pembinaan, perumusan dan pengendalian serta pengawasan pelaksanaan program pembiayaan dan jasa keuangan KUMKM, pembinaan pelatihan dan penyuluhan usaha

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelembagaan serta mengevaluasi hasil penelahaan tentang permohonan bantuan untuk pengembangan Koperasi dan UKM, pelaksanaan monitoring serta penyusunan laporan perkembangan program pembiayaan dan jasa keuangan serta pelatihan penyuluhan KUMKM, pelaksanaan tugas-tugas lain.

Bidang Fasilitasi, Pengawasan dan Pengembangan Kapasitas terdiri dari:

a. Seksi Fasilitasi Pembiayaan Jasa Keuangan

Penyusunan program kerja, penyiapan bahan dan peralatan kerja, perumusan dan pelaksana penyusunan rencana dan program, penyiapan penyusunan dan penyajian perangkatan, petunjuk teknis pembinaan, memfasilitasi akses permodalan bagi Koperasi dan UKM, monitoring berkala Koperasi dan UKM penerima dana permodalan oleh BUMN/BUMD/Lembaga keuangan, pelaksanaan tugas-tugas lain.

b. Seksi Pengawasan

Penyusunan program kerja, penyiapan bahan dan peralatan kerja, perumusan dan pelaksanaan penyusunan rencana dan program, perumusan dan penyusunan petunjuk teknis, monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembinaan dan pengembangan Koperasi dan UKM, pengawasan permodalan dan investasi Koperasi dan UKM, pelayanan umum, pengkoordinasian dengan unit kerja lainnya,



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

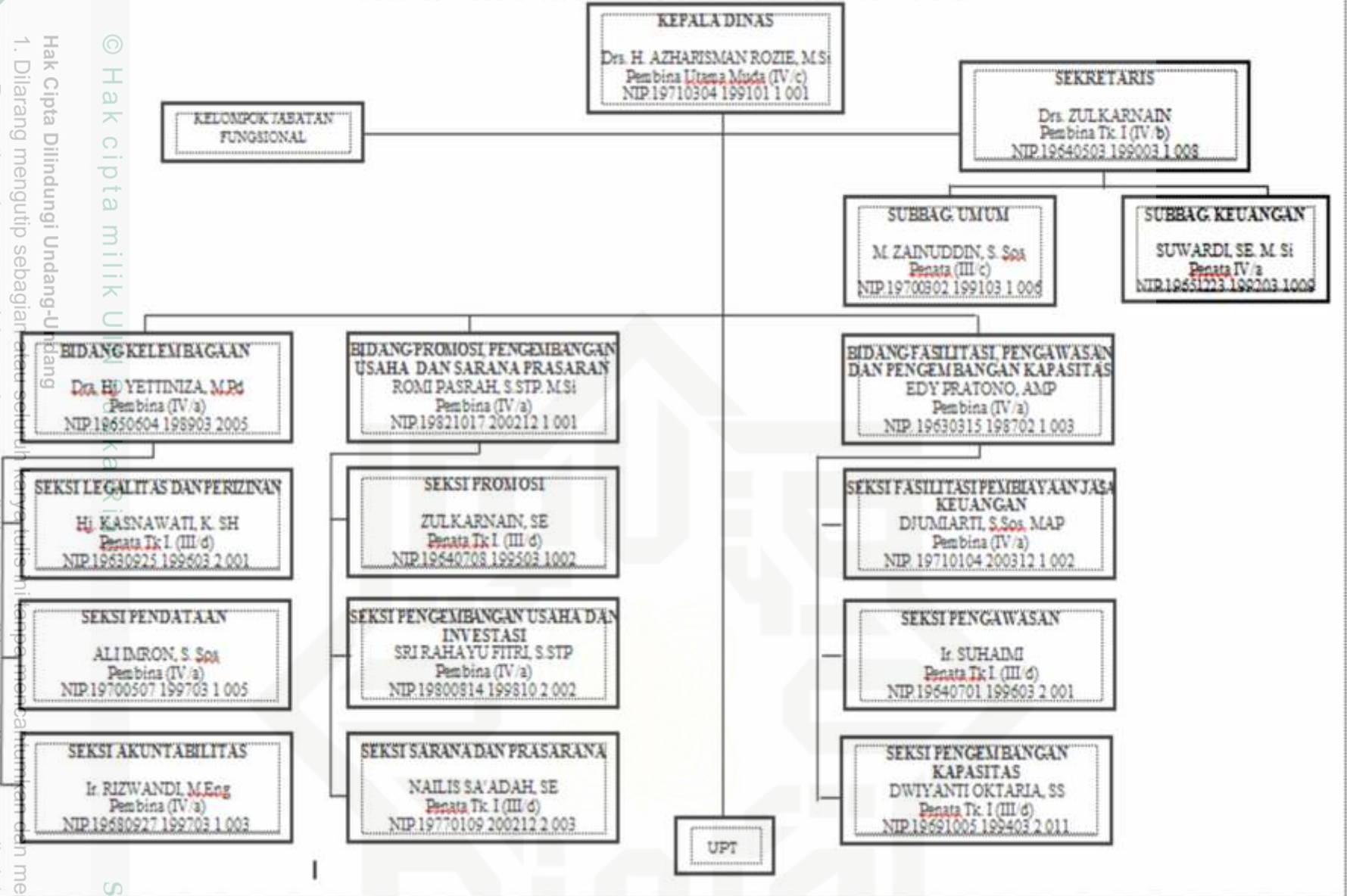
penginventarisan permasalahan dan penyiapan bahan petunjuk pemecah masalah, penyediaan dokumen yang diperlukan oleh pimpinan pengendalian, pengawasan, pembinaan, evaluasi dan laporan, pelaksanaan tugas-tugas lain.

c. Seksi Pengembangan Kapasitas

Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan pengumpulan data serta mengolah dan menganalisa, menyajikan dan menyusun rencana kegiatan, penyusunan rencana dan program pelatihan dan identifikasi kebutuhan pelatihan dan penyuluhan, penyiapan program pelatihan dan penyuluhan, jadwal pelatihan dan penyuluhan, pedoman, perlengkapan, sertifikasi dan dokumentasi pelaksanaan pelatihan dan penyuluhan Koperasi dan UKM, penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan, penyusunan laporan penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan Koperasi dan UKM, penyiapan bahan dan peralatan kerja, pelaksanaan evaluasi dan laporan terhadap program pelatihan, pelaksanaan pelatihan Koperasi dan UKM, pelaksanaan pelayanan umum, pelaksanaan tugas-tugas lain.



**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI**  
**DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH KOTA PEKANBARU**



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau untuk keperluan lain
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya. Maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta penyampaian saran-saran yang mungkin bisa menjadi masukan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dari pegawai suatu organisasi.

#### 6.1 Kesimpulan

1. Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner bahwasannya pegawai mematuhi norma dan perilaku yang ada pada kantor dinas, pegawai juga memiliki pola komunikasi yang baik dalam bekerja, serta pegawai juga menerima konsekuensi yang ada jika mengalami kegagalan dalam bekerja. Dan dalam pengambilan keputusan, dinas selalu mempertimbangkan pendapat para pegawai yang ada. Sehingga menimbulkan budaya organisasi yang baik dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh kinerja pegawai kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru.
2. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner bahwasannya pegawai merasakan kondisi kerja yang baik dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, fasilitas kerja yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan untuk pegawai juga baik, pegawai juga selalu melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dan pengakuan yang diberikan atasan atas hasil kerja yang dihasilkan membuat pegawai menjadi lebih termotivasi dalam bekerja. Sehingga menciptakan motivasi kerja yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru.

3. Secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh dengan arah koefisien regresi positif artinya semakin tinggi budaya organisasi dan motivasi kerja yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan bagi pihak organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, itu berarti sebuah organisasi harus terus meningkatkan budaya organisasi yang diterapkan dan terus memperbaiki aspek-aspek yang dirasa kurang diterapkan oleh pegawainya. Dan suatu organisasi harus meningkatkan pemahaman pegawainya mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai dan terus melakukan evaluasi.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, itu artinya bahwa sebuah organisasi harus terus memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena apabila seorang pegawai merasa termotivasi dalam bekerja, maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Dengan cara pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan prestasi yang baik.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variable kinerja pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan *terjemahannya*, Departemen Agama Republik Indonesia,
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanafa Publishing.
- Drs. H. Moh. Pabunda Tika, M.M. 2014, *budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, bumiaksara
- file:///D:/KULIAH/AriefKurnianto\_12808141051%20skripsi%20pengaruh%20bu  
daya.pdf
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*  
Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi  
Aksara.
- [https://kangtofa.wordpress.com/2016/01/04/hubungan-budaya-organisasi-  
terhadap-kinerja-pegawai/](https://kangtofa.wordpress.com/2016/01/04/hubungan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-pegawai/)
- <https://tafsirq.com/45-al-jasyiah/ayat-15>
- <https://tafsirq.com/53-an-najm/ayat-39>
- Husein Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku karyawan*. PT Raja  
Grafindo Persada, Jakarta
- Jurnal, Fiet Avian Putra. 2106. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi  
terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten  
Sumedang*
- Jurnal, Kisro Edy dan Iwan Zulfikar. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi dan  
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Bandar  
Lampung*
- Jurnal, Mohamad Arie Haryadi. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan  
Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Pelabuhan ratu  
Kabupaten Suka Bumi*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jurnal, Syafitri Diah Kusumawati. 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Regional Badan Kepegawain Negara Yogyakarta*

Kasmir, 2016 *manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*, jakarta: rajawali pers, 2016

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Raja Grafindo Persada Pustaka Agung Harapan

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta Selatan

Sinambela, lijan poltak. 2017, *manajemen sumber daya manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Sugiono. 2014, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung

Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2014, *Manajemen SDM (dalam organisasi public dan bisnis)*. Alfabeta, Bandung

Syamsir Torang. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Penerbit Alfabeta, Bandung

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wirawan, 2015, *evaluasi kinerja sumber daya manusia*, salemba empat, Jakarta



## DAFTAR PERNYATAAN

### 1. VARIABEL KINERJA (Y)

SS : Sangat Setuju S : Setuju N : Netral  
TS : Tidak setuju STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu mengutamakan kualitas hasil kerja					
3	Dalam penyelesaian tugas,Pegawai selalu menggunakan waktu secara efisien					
4	Pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja					
5	Pegawai memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan					
6	Atasan saya mempunyai komitmen dan jiwa kepemimpinan yang baik					
7	Pegawai memiliki kejujuran yang baik dalam bekerja					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PERTANYAAN

### 2. VARIABEL BUDAYA ORGANISASI ( $X_1$ )

SS : Sangat Setuju S : Setuju N : Netral

TS : Tidak setuju STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai memiliki pola komunikasi yang baik dalam bekerja					
2	Bila ada kegagalan dalam melakukan pekerjaan, pegawai siap menerima konsekuensi					
3	Pegawai mematuhi norma dan prilaku yang ada di dinas					
4	Dalam pengambilan keputusan, dinas selalu mempertimbangkan aspirasi pegawai					
5	Pegawai sudah merasa puas atas standard an harapan kerja yang diterima					
6	Pegawai mampu menghargai dan mengingat logo,moto,peninggalan yang ada di dinas					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PERTANYAAN

### 3. VARIABEL MOTIVASI ( $X_2$ )

SS : Sangat Setuju      S : Setuju      N : Netral  
 TS : Tidak setuju      STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Tingkat balas jasa yang diberikan instansi sesuai apa yang pegawai hasilkan untuk instansi					
2	Kondisi kerja yang baik membuat pegawai nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang baik					
4	Pegawai selalu menamatkan pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya					
5	Pengakuan dari atasan terhadap hasil kerja, memberikan motivasi tersendiri dalam bekerja					
6	Pegawai selalu berusaha melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan itu sendiri					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### KUISIONER

#### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOPERASI USAHA KIECIL MENENGAH (UKM) KOTA PEKANBARU

##### Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis kelamin : ☐ laki-laki ☐ perempuan

Umur : ☐ 21-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ diatas 40 tahun

Tingkat pendidikan : \_\_\_\_\_

Masa kerja : \_\_\_\_\_

##### Petunjuk pengisian Kuisioner:

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti
2. Setiap pertanyaan dijawab dengan cara memberikan tanda checklist (✓) atau silang (x) pada salah satu kolom alternatif jawaban yang telah tersedia dan paling tepat menurut pemahaman atau persepsi dari bapak/ibu/saudara/i dan menjawab secara singkat dan jelas pada pertanyaan isian.
3. Jawaban atas setiap pertanyaan dipilih satu (1) dari lima (5) alternatif pilihan paling sesuai dengan keadaan sebenarnya
4. Tidak ada benar atau salah dalam memberikan jawaban karena saya hanya memperhatikan pada suatu angka atau jawaban yang menunjukkan persepsi terbaik dari bapak/ibu/saudara/i.
5. Terima kasih sebelumnya atas kesediaan bapak/ibu/saudara/i meluangkan waktu untuk berpartisipasi dan melengkapi kuisioner ini.



## UJI VALIDITAS

### 1. VARIABEL X1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42,97	57,580	,728	,776
X1.2	42,88	56,758	,704	,773
X1.3	43,06	56,706	,752	,771
X1.4	43,25	54,968	,797	,761
X1.5	42,91	56,152	,859	,765
X1.6	43,09	56,281	,774	,768
TOTAL_X1	23,47	16,709	1,000	,893

### 2. VARIABEL X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	43,72	45,564	,721	,764
X2.2	43,63	48,565	,697	,780
X2.3	43,69	47,254	,689	,774
X2.4	43,66	47,330	,805	,770
X2.5	43,78	46,434	,853	,764
X2.6	43,81	45,964	,882	,760
TOTAL_X2	23,84	13,878	1,000	,893

### 3. VARIABEL Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	52,97	89,967	,891	,782
Y.2	52,94	87,157	,914	,773
Y.3	52,97	86,483	,855	,772
Y.4	52,88	88,371	,885	,777
Y.5	52,94	85,867	,915	,768
Y.6	52,91	90,733	,837	,785
Y.7	52,91	89,184	,845	,780
TOTAL_Y	28,50	25,548	1,000	,957

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## UJI RELIABILITAS

### 1. VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	7

### 2. VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	7

### 3. VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	8

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

### 1. VARIABEL X1

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	31,3	31,3	31,3
	S	13	40,6	40,6	71,9
	SS	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6,3	6,3	6,3
	N	5	15,6	15,6	21,9
	S	14	43,8	43,8	65,6
	SS	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	N	10	31,3	31,3	34,4
	S	13	40,6	40,6	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9,4	9,4	9,4
	N	11	34,4	34,4	43,8
	S	11	34,4	34,4	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	N	6	18,8	18,8	21,9
	S	16	50,0	50,0	71,9
	SS	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	N	11	34,4	34,4	37,5
	S	12	37,5	37,5	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

## 2. VARIABEL X2

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6,3	6,3	6,3
	N	8	25,0	25,0	31,3
	S	11	34,4	34,4	65,6
	SS	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	18,8	18,8	18,8
	S	18	56,3	56,3	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	N	7	21,9	21,9	25,0
	S	15	46,9	46,9	71,9
	SS	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	21,9	21,9	21,9
	S	17	53,1	53,1	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	N	7	21,9	21,9	25,0
	S	18	56,3	56,3	81,3
	SS	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	N	8	25,0	25,0	28,1
	S	17	53,1	53,1	81,3
	SS	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

### 3. VARIABEL Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	21,9	21,9	21,9
	S	17	53,1	53,1	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	N	7	21,9	21,9	25,0
	S	13	40,6	40,6	65,6
	SS	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9,4	9,4	9,4
	N	4	12,5	12,5	21,9
	S	14	43,8	43,8	65,6
	SS	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	25,0	25,0	25,0
	S	12	37,5	37,5	62,5
	SS	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6,3	6,3	6,3
	N	6	18,8	18,8	25,0
	S	12	37,5	37,5	62,5
	SS	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	18,8	18,8	18,8
	S	17	53,1	53,1	71,9
	SS	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	N	5	15,6	15,6	18,8
	S	16	50,0	50,0	68,8
	SS	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	



# PEMERINTAH KOTA PEKANBARU DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH

Jl. Teratai No. 83 Telp. (0761) 21462 PEKANBARU

Email : kumkm\_pekanbaru@yahoo.co.id

## SURAT KETERANGAN

070/Diskop UKM-Set/ 243

Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Pekanbaru, dengan ini menerangkan:

: SAMIUN KASRI  
: 11571100841  
: Uin Suska Riau  
: Ekonomi dan Ilmu Sosial  
: Manajemen

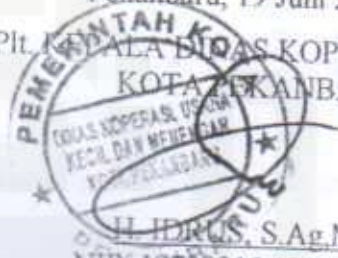
Nama  
NIM  
Asal Perguruan Tinggi  
Fakultas  
Jurusan

Benar telah melaksanakan penelitian di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan menengah Kota pekanbaru dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA KANTOR DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) KOTA PEKANBARU"**.

Demiikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat digunakan seperlunya, terima kasih.

Pekanbaru, 19 Juni 2019

Plt. Kepala Dinas KOPERASI, UKM  
KOTA PEKANBARU



IL. IDRUS, S.Ag.M.Ag

NIP. 19730215 199803 1 003

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumpukan dan menyebarkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekenso@uin-suska.ac.id

UIN SUSKA RIAU

Nomor  
Surat  
Lampiran  
Hal

1. Ditanya mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No. 04/F.VII/PP.00.9/4742/2019

Pekanbaru, 26 Juli 2019 M  
23 Zulqaidah 1440 H

Izin Riset

Kepada  
Yth. Kepala Kantor  
Dinas Penanaman Modal dan  
Belayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Riau  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Samiun Kasri  
NIM. : 11571100841  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha, Kecil, Menengah (UKM) Kota  
Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan  
bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

Halal... milil... suska ria





Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web [www.uin-suska.ac.id](http://www.uin-suska.ac.id), E-mail: [fekonsos@uin-suska.ac.id](mailto:fekonsos@uin-suska.ac.id)

Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

NIP. 19620512 198903 1 003

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

ONION

arang yang menghimpit sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan, pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau



## BIOGRAFI PENULIS



SAMIUN KASRI, Lahir pada tanggal 13 juli 1996 di Desa Belaras, Kecamatan Mandah, Kabupaten Inhil. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama H. Sadri dan Ibu Tocak. Tahun 2004 adalah awal menempuh Pendidikan Sekolah Dasar

Swasta Desa Teluk Bakau Kecamatan Pelangiran dan selesai pada tahun 2010. Pada tahun itu juga melanjutkan Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kecamatan Mandah dan selesai pada tahun 2013. Selanjutnya menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Atas Swasta PGRI Pekanbaru dan menyelesaikan pendidikan tersebut pada tahun 2015. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan pada salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Provinsi Riau yaitu Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU) dengan Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Pada akhir aktif perkuliahan tepat pada semester VIII Tahun 2019 Penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Pekanbaru.”** Tepat pada tanggal 30 Desember 2019 penulis melaksanakan sidang skripsi dan Alhamdulillah pada saat itu juga dinyatakan Lulus.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.